

¿Un parche exitoso? El Programa Nacional de Transformación Productiva y la redefinición de los mecanismos para facilitar la “salida” del empleo privado.

Ernesto Philipp.

Cita:

Ernesto Philipp (2019). *¿Un parche exitoso? El Programa Nacional de Transformación Productiva y la redefinición de los mecanismos para facilitar la “salida” del empleo privado. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/465>

¿Un parche exitoso? El Programa Nacional de Transformación Productiva y la redefinición de los mecanismos para facilitar la “salida” del empleo privado

Lic. Ernesto Philipp¹

Eje 5: Estado y Políticas Públicas.

Mesa 84: Políticas sociales y problematizaciones sobre la cuestión del trabajo, la asistencia y la seguridad en contextos de reconstrucción neoliberal.

Institución de pertenencia: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Resumen

Este artículo se centrará en algunos cambios introducidos en los principios orientadores del actual Ministerio de Producción y Trabajo, llevados adelante por la gestión de Cambiemos. Del análisis de las primeras medidas surge la intención del gobierno de propiciar el fomento de un tipo de empleo privado menos regulado, “más flexible” y “adaptable” a los requerimientos empresarios, donde el trabajo y el empleo se entienden como factores de la producción. En esta lógica pueden destacarse dos mecanismos flexibilizadores: los que apuntan a la contratación de mano de obra y los que hacen énfasis en la desvinculación de la misma. Sobre este segundo eje se pretenden resaltar algunos cambios en las políticas de contención a los despidos y a los desocupados. Para ello, se hará foco en el análisis de una de estas políticas, la incluida en el Programa Nacional de Transformación Productiva con la incorporación del complemento o “plus” al Seguro por Desempleo. Un parche de un esquema más amplio de flexibilización laboral que logró, en muchos casos, disminuir o diluir el conflicto en torno a los despidos que le ha evitado al gobierno una parte del costo político.

Palabras Clave: Trabajo. Despido. Desempleo. Seguridad Social. Políticas Sociales.

¹ ephilipp@sociales.uba.ar. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Índice

<i>Introducción</i>	2
<i>Pérdida de Institucionalidad del “Trabajo”</i>	3
<i>Breve panorama de la evolución reciente del Seguro por Desempleo (regulado por las Leyes 24.013 y 25.371)</i>	4
<i>El Programa Nacional de Transformación Productiva (PNTP)</i>	7
Descripción	7
El PNTP en acción	8
Actividad de las empresas	9
Beneficios otorgados a los ex trabajadores.....	9
Distribución por Provincia	10
El PNTP como amortiguador de conflictos	10
La docta.....	10
El lejano Sur	11
<i>Conclusiones</i>	11
<i>Bibliografía</i>	12

Introducción²

Después de asumida la nueva administración de gobierno, en diciembre de 2015, la gestión de la Alianza Cambiemos comenzó a llevar a cabo su agenda en materia de políticas públicas. En particular, nos centraremos en este artículo en algunos cambios introducidos en los principios orientadores de las políticas públicas de empleo llevadas a cabo desde el actual Ministerio de Producción y Trabajo.

De la lectura y análisis de las primeras medidas surge con claridad la intención del gobierno de propiciar el fomento del empleo privado, y en particular, de un tipo de empleo menos regulado, “más flexible” y “adaptable” a los requerimientos empresarios y donde el trabajo y el empleo se entienden como factores de la producción. En este sentido se han expresado distintos funcionarios (Ferreyra, 2016), (El Cronista, 2018), (Perfil, 2018).

En esta lógica, pueden destacarse globalmente dos mecanismos flexibilizadores, los que apuntan a la contratación de mano de obra y los que hacen énfasis en la desvinculación de la misma. Sobre este segundo eje, más allá de los intentos por flexibilizar los despidos por la vía legislativa que a la fecha no tuvieron mayor éxito, se pueden identificar cambios en algunos de los mecanismos de funcionamiento de las políticas de contención a los desocupados en relación con las de la gestión gubernamental anterior.

El presente trabajo hará eje en el análisis y la descripción de los mecanismos de funcionamiento de una de las políticas de contención a los desocupados: la implementada por medio del Programa

² Esta ponencia es una ampliación del tema tratado en uno de los apartados de la presentada en el IV Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo (Castillo Marín, Bogani, Ceruti, Hynes, & Philipp, 2018)

Nacional de Transformación Productiva (PNTP) y, en particular, la implementación del “complemento” o plus al Seguro por Desempleo. Un parche de un esquema más amplio de flexibilización de los despidos que no ha llegado a plasmarse en modificaciones normativas a la fecha de elaboración del presente, pese a las diversas expresiones a favor vertidas por distintos funcionarios del Ejecutivo Nacional. Tal vez la frase más conocida que sintetiza la idea del gobierno sobre la flexibilización laboral sea la del ex Secretario de Empleo Miguel Ponte: “la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral hace a su esencia; es como comer y descomer” (Perfil, 2017).

En este contexto es importante recordar que la principal vía de baja del empleo asalariado registrado (que es el que se vería impactado más directamente de aprobarse estas iniciativas) no es tanto un aumento de los despidos si no el descenso de las nuevas contrataciones, lo que produce, por la normal rotación de los puestos de trabajo, una baja del empleo asalariado formal (Castillo, Rojo Brizuela, & Schleser, 2012). Por lo cual, disminuir (o vetar) las restricciones al despido (la estrategia del gobierno se centró en subsidios a la contratación de trabajadores (Urien, 2016)) o dar señales desde el propio Estado de que es posible despedir trabajadores (Rivas Molina, 2016) sin engorrosos procedimientos burocráticos (Procedimiento Preventivo de Crisis, audiencias de conciliación, etc.) puede ser un mecanismo eficaz de ajuste y reducción de las plantillas en ausencia de modificaciones de la normativa específica.

Pérdida de Institucionalidad del “Trabajo”

Un primer punto a destacar fue la pérdida de institucionalidad de las políticas de empleo y del propio Ministerio de Trabajo (Castillo Marín, Bogani, Ceruti, Hynes, & Philipp, 2018).

Los cambios en los institutos laborales, propuestos en el Proyecto de Reforma Laboral, enviado al Congreso Nacional (y tratado durante 2018) lleva implícita una modificación y pérdida de peso de ciertos instrumentos protectivos del empleo (por ejemplo, reemplazo de la indemnización por despido por un Fondo de Cese Laboral; rebajas en el cálculo de los montos de la indemnización; aumento de la carga horaria y la duración máximas de las Pasantías; “blanqueo” laboral amplio y sin sanciones -ni penales, ni económicas, ni administrativas-, con reconocimiento de servicios limitados para el trabajador; etc.).

Este deterioro propuesto, de los mecanismos legales protectivos del trabajo y del empleo, se vieron reflejados en marzo de 2018 en los cambios en la estructura del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través del Decreto 174/2018.

Este proceso culmina en septiembre del mismo año con la reducción de la jerarquía e importancia del trabajo en las políticas nacionales. Con el cambio en la estructura de los ministerios (Decretos 801/2018 y 802/2018), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social pasa a ser una

Secretaría (la de Trabajo y Empleo) del Ministerio de Producción y Trabajo. Al mismo tiempo que la Secretaría de Seguridad Social (junto a la ANSES) pasa a depender del ex Ministerio de Desarrollo Social (a partir de los decretos mencionados, Ministerio de Salud y Desarrollo Social, MSDS).

En medio de estas transformaciones, de forma más implícita que explícita³, las políticas en torno al Seguro por Desempleo quedaron en manos de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, este organismo sigue siendo quien administra los fondos y realiza las gestiones para el otorgamiento, los Decretos 801 y 802 no han implicado una transferencia de la autoridad de aplicación del Seguro por Desempleo, ni de la Ley Nacional de Empleo en general, que ha quedado en el MPyT como continuador de las funciones del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Breve panorama de la evolución reciente del Seguro por Desempleo (regulado por las Leyes 24.013 y 25.371).

En este análisis se incluyen los grupos correspondientes a las Leyes 24.13, que incluye a la mayoría de los trabajadores del sector privado, y 25.371, que incluye a los trabajadores de la industria de la construcción, dada la similitud en las prestaciones y los requisitos se los considerará como un mismo sistema.

El objetivo del Seguro por Desempleo es el de contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por una pérdida involuntaria del empleo, ayudar a la búsqueda y selección de un nuevo trabajo, procurando reducir el riesgo al desaliento y la desocupación de larga duración.

La población Objetivo son todas aquellas personas trabajadoras asalariadas desocupadas despedidas “sin justa causa” o por “fuerza mayor”, que cuenten con una cantidad mínima de aportes al Sistema de Seguridad Social – Fondo Nacional de Empleo (por lo tanto excluye a Servicio Doméstico, Rurales⁴, Estatales y otros regímenes especiales).

³ El Decreto 801/2018 en su artículo 7° establece dentro de los objetivos del MPyT “41. Supervisar el diseño y ejecución de políticas relativas a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo y la capacitación laboral, higiene, salud y seguridad en el trabajo”, al tiempo que en su artículo 8° otorga la competencia al MSyDS sobre “35. Entender en la determinación de los objetivos y políticas de la seguridad social y en la elaboración, ejecución y fiscalización de programas y regímenes integrados de seguridad social en materia de riesgos del trabajo, maternidad, vejez, invalidez, muerte, cargas de familia, desempleo y otras contingencias de carácter social”. En el artículo 14 establece que “El MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO es continuador a todos sus efectos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, con excepción de las competencias relativas a la seguridad social, y del MINISTERIO DE AGROINDUSTRIA, debiendo considerarse modificada por tal denominación cada vez que se hace referencia a las carteras ministeriales citadas en segundo y tercer término”.

⁴ Los trabajadores rurales tienen un Seguro por Desempleo regulado por la Ley 25.191. Este Seguro es administrado por el RENATRE e históricamente contó con una cobertura y extensión muy bajas en relación al total de potenciales beneficiarios.

La prestación normalmente fue más alta que en el otro sistema, a mayo de 2019 el máximo es de \$ 7.456 (contra los \$ 4.652,10 del otro sistema).

Incluye las siguientes prestaciones:

- Prestación económica por desempleo.
- Pago de asignaciones familiares.
- Cobertura médico asistencial (obra social).
- Reconocimiento de la antigüedad a efectos previsionales.
- Posibilidad de contar con orientación laboral o apoyo en la búsqueda de empleo por parte de oficinas públicas.
- Posibilidad de capitalizar el Seguro por Desempleo (Modalidad de Pago Único) para el desarrollo de emprendimientos económicos.

La duración del Seguro por Desempleo está en relación con el tiempo contribuido al Sistema (Fondo Nacional de Empleo), en los últimos 2 años (Ley 25.371) o en los últimos 3 años (Ley 24.013), anteriores al cese o despido. De acuerdo a la Tabla 1.

La cuantía Prestación que no puede exceder el 50% del mejor salario normal y habitual de los últimos 6 (seis) meses anteriores al despido, a partir del 1° de marzo de 2019 no puede ser inferior a \$2.907,50 ni superior a \$4.652,10 (alrededor de un 35% del Salario Mínimo Vital y Móvil, SMVM), a lo que se debe agregar las Asignaciones Familiares que le correspondan.

Tabla 1: Duración del Seguro por Desempleo (Leyes 24.013 y 25.371)

Ley 24.013		Ley 25.371	
Meses aportados	Duración	Meses aportados	Duración
De 6 a 11 meses	2 meses	8 a 11 meses	3 meses
De 12 a 23 meses	4 meses	12 a 17 meses	4 meses
De 24 a 35 meses	8 meses	18 a 24 meses	8 meses
36 meses	12 meses		
En ambos casos las personas de 45 años o más, automáticamente se les extiende el Seguro por Desempleo por un período de 6 meses.			

Dentro de las políticas y acciones para morigerar la caída de los ingresos producida por la pérdida del empleo se destaca, por contraste con las gestiones anteriores, el sistemático aumento de los montos del Seguro por Desempleo.

Entre 1994⁵ y 2015 la prestación económica del Seguro por Desempleo (Leyes 24.013 y 25.371) sólo tuvo un aumento en marzo de 2006, que fue hecho por Decreto (Decreto 267/2006) y no por el Consejo del Salario, que aumentó el valor mínimo de la prestación de \$ 150 a \$ 250 y el máximo de \$ 300 a \$ 400 (culmina el periodo siendo sólo un 7% del SMVM).

Con escasas vinculaciones con los seguros regulados por las otras leyes, con el MPYT y la ANSES. Por ello se lo considera un sistema separado y no se analizará en este artículo.

⁵ Por laudo del 30 de agosto de 1994 se fijó el mínimo de la prestación económica del Seguro por Desempleo en \$ 150 y el máximo en \$ 300 (Resolución CNEPSVMM N° 2/1994).

Pero a partir de junio 2016 el monto máximo se elevó a \$3.000, pasando de representar un 44% del SMVM. A partir de esa fecha los incrementos de los montos del Seguro por Desempleo se dieron junto con los incrementos del SMVM, manteniendo una tasa de reemplazo de alrededor del 35%. El incremento convirtió al Seguro por Desempleo en algo más “atractivo”, a lo que se sumó la difusión de la medida en los medios de comunicación, lo que provocó un aumento del 66% en la cantidad de personas que lo perciben (algo más de 30.000 personas) entre junio de 2016 y abril 2017, mes en el que supera las cien mil personas llegando a los niveles anteriores a 2012. Luego se estabilizó por poco más de una año en un nivel superior al de antes del incremento de los montos (ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Evolución reciente del Seguro por Desempleo (Leyes 24.013 y 25.371)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de ANSES.

A partir del segundo semestre de 2018, el Seguro por Desempleo inicia una tendencia más sostenida al alza, llegando a fin de año a las 115 mil personas, en este caso, más relacionada con el incremento del desempleo.

El Programa Nacional de Transformación Productiva (PNTP)⁶

Descripción

El Programa Nacional de Transformación Productiva fue creado por Resolución Conjunta del (ex) Ministerio de Producción (MP, en adelante) y del (ex) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS, en adelante) N° 1 del 10 de noviembre de 2016. Según la misma, esta tiene como objetivo *“potenciar la productividad y competitividad de empresas a través de su transformación productiva”* (artículo 1°).

Para ello establece dos grupos o status de empresas, la “Empresas de Transformación Productiva” y las “Empresas Dinámicas”.

Resulta llamativo que un programa que tiene como objetivo “potenciar la productividad y la competitividad” mencione en primer lugar a las “Empresas de Transformación”, o sea, a *“aquellas [...] con dificultades competitivas y/o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnología, modificar y/o desarrollar nuevos productos, o redireccionar su actividad y/o integrarse a otra u otras empresas con el objeto de potenciar su desempeño”*.

Las “Dinámicas”, *“aquellas empresas que realizan actividades productivas con capacidad genuina de competir en el mercado interno e internacional y de generar empleos de calidad”*.

En el artículo 5° describe los beneficios a otorgarse:

“1. Beneficios crediticios, prestaciones dinerarias y/o el otorgamiento de garantías a las empresas [...].

2. Asistencia técnica y profesional para la formulación de un proyecto de transformación [...] y para el proyecto de expansión productiva [...].

3. Prestaciones dinerarias a trabajadores para atender su situación de desempleo.

4. Prestaciones dinerarias a trabajadores para apoyar su reinserción laboral.

5. Prestaciones de capacitación y formación laboral y/o formación profesional a trabajadores para mejorar sus competencias laborales y condiciones de empleabilidad.

Los beneficios a otorgarse, así como los montos y requisitos, dependerán del tipo de Empresa de Transformación Productiva o Empresa Dinámica de que se trate [...]” (Resolución Conjunta MP y MTEySS E 1/2016).

En el artículo 7° establece que los beneficios en los puntos 3), 4) y 5) serán otorgados por el MTEySS a través de los programas existentes o los que se crearán.

Luego, por medio de la Resolución Conjunta MP y MTEySS N° 2/2017 del 12/4/2017, se incorporó el artículo 11 bis que faculta al MTEySS a *“otorgar en forma directa los beneficios establecidos en*

⁶ Este apartado y el siguiente son una ampliación y actualización del elaborado en una ponencia anterior (Castillo Marín, Bogani, Ceruti, Hynes, & Philipp, 2018)

los incisos 3), 4) y 5) del Artículo 5° de la presente medida [...], a otros trabajadores en situación de desempleo, con el objetivo de atender procesos locales de pérdidas de puestos de trabajo derivados de cambios en la matriz productiva u otras problemáticas de empleo” (ídem ant.).

En este trabajo, se analizará la implementación y desarrollo de las prestaciones dinerarias establecidas en el inciso 3 del artículo 3°, otorgados tanto en el marco de los artículos 11 y 11 bis de la citada Resolución.

Es importante resaltar, como veremos en el último apartado, que el PNTP fue utilizado, también, con el fin de descomprimir situaciones conflictivas (potenciales o no) durante los procesos de despidos masivos. Transfiriendo al Estado (al Fondo Nacional de Empleo) parte del costo económico de los despidos que de otra forma deberían hacerse cargo las empresas.

El PNTP en acción

Desde su inicio, hasta la fecha de elaboración del presente trabajo, se presentaron al PNTP (apenas) un poco más de 100 empresas “Dinámicas” (que expresaron su intención de contratar a algo más de 7.000 personas), de las cuales casi 60 cuentan con aprobación del CE del PNTP, con una promesa de la generación de un poco más de 3.000 nuevos puestos de trabajo.

Al tiempo que otras casi 100 empresas se presentaron como “en Transformación”, siendo aprobadas la mitad con casi 4.000 desvinculaciones “propuestas”. De estas, alrededor de 15 empresas han despedido algo más 1.600 trabajadores, de los cuales alrededor de 1.400 han solicitado y obtenido el Seguro por Desempleo con el “suplemento dinerario” (el 87% del total) en el marco del artículo 11 de la Resolución MP y MTEySS N° 1/2016.

A dos de las 15 empresas aprobadas les fue “otorgado” el beneficio de las “prestaciones dinerarias a trabajadores para apoyar su reinserción laboral”, es decir, sólo para que la empresa que contrató a esos trabajadores obtuviera un subsidio a los salarios abonados a esas personas (conforme a la normativa, este subsidio no podrá superar el monto de un Salario Mínimo, Vital y Móvil por un periodo de hasta 9 meses).

A los estos hay que sumarle más de 8.000 incorporaciones al PNTP por “artículo 11 bis”, de los que 6.600 han obtenido el Seguro por Desempleo con el “complemento” (81%).

En este caso, la cantidad de empresas que produjeron despidos es mucho mayor (un poco más de 200 culminaron en la obtención del complemento PNTP para los/as ex trabajadores/as). De éstas, la gran mayoría (más de 180) corresponde a subsidiarias y contratistas de YPF en las provincias de Chubut, Neuquén y Santa Cruz, que totalizan un total de 3.700 personas despedidas de las cuales el 72% (alrededor de 2.700 personas) solicitó y obtuvo el “suplemento dinerario”.

En total, alrededor de 220 empresas produjeron despidos, totalizando alrededor de 8.000 despidos que percibieron el “complemento” mencionado.

Actividad de las empresas⁷

La actividad principal de las empresas incorporadas al PNTP y que produjeron despidos que culminaron en el pago del suplemento del Seguro por Desempleo está fuertemente influenciada por la incorporación de las proveedoras y dependientes de YPF. Por ello, más del 40% de las mismas son de “Explotación de Minas y Canteras” (con el 25% de las personas incluidas en el PNTP) y, en segundo lugar, por cantidad de empresas, de la “Industria Manufacturera” con casi el 20% de las empresas (pero con más del 60% de las personas que percibieron el “complemento”). En tercer lugar se encuentran las de “Servicios de Transporte y Almacenamiento” (al igual que las primeras, también ligadas a YPF) con el 15% (pero que no llegan al 2% de las personas, lo que indica su pequeño tamaño).

Si tomamos YPF y sus proveedores como un conjunto suma el 85% de las empresas y un tercio de las personas.

En tanto que el resto de las empresas el 91% corresponden a la “Industria Manufacturera” (92% de las personas), con un 4% de “Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca” (2% de las personas) y otro 4% de “Comercio al por mayor y menos” (casi 5% de las personas).

Beneficios otorgados a los ex trabajadores

De las personas aprobadas para percibir el “suplemento dinerario” a casi 8000 les fue otorgado (el 90% de los aprobados).

En promedio las personas incluidas en el PNTP cobraron cuotas mensuales de alrededor \$ 15.000. Como el monto máximo es variable (junto al SMVM) consideraremos como medio para comparar el monto pagado con el “complemento” como porcentaje del máximo permitido (dos y medio salarios mínimos), alcanzando casi un 60% de este tope, con un mínimo del 27%.

Existe una diferencia entre aquellos aprobados por el CE y los incorporados por “artículo 11 bis”. La media de los primeros es de 53% del máximo mientras que los segundos es del 60%. Pero esa diferencia, más que deberse al origen normativo, parece corresponderse a que las proveedoras y subsidiarias de YPF, al percibir salarios más altos que la media, reciben por tanto ayudas más altas (con un promedio del 80% del máximo).

Por otra parte, del total de personas con suplemento otorgado sólo el 14% son mujeres. En el caso de los aprobados por CE este porcentaje aumenta al 22%, siendo en “11 bis” sólo del 12%, relacionado con las ramas de actividad de los dos grupos.

Cabe destacar que del total de personas incluidas el 17% lo fue por el CE. En tanto este porcentaje se eleva al 28% de las mujeres.

⁷ Para esta clasificación se utilizó como base la actividad principal en la que está inscripta la empresa en la AFIP.

Las mujeres perciben una ayuda del 49% del máximo en tanto que los varones llegan al 61% (una diferencia de 12 puntos porcentuales). En el caso de las mujeres aprobadas por CE la diferencia se reduce a menos de 10 pp (47% vs 55% respectivamente) y en el de las aprobadas por “11 bis” es de 13 pp.

Distribución por Provincia

El Programa se extiende por 15 provincias, pero tres provincias, Buenos Aires, Chubut y Neuquén suman dos tercios del total de personas aprobadas y un volumen similar de las incorporadas. Casi un tercio del total, corresponden sólo a la Provincia de Buenos Aires.

De las personas incorporadas al PNTP, las que tienen el beneficio aprobado por el CE se distribuyen en 9 provincias. El 80% de las mismas se encuentran en 4 provincias (Buenos Aires, Chubut, Santa Fe y Tierra del Fuego).

En el caso de las aprobadas por “11 bis”, se encuentran en 14 provincias y dos tercios se encuentran en 3 (Buenos Aires, Chubut y Neuquén).

Con relación a los montos mensuales abonados, en promedio, se ve que claramente las provincias del Sur (Tierra del Fuego, Santa Cruz, Chubut y Neuquén) son en las que se pagan las cuotas más altas (más del 70% del máximo), siendo Santa Cruz la que pagó el porcentaje mayor (80% del máximo).

El PNTP como amortiguador de conflictos

Es difícil determinar el impacto del Programa como amortiguador de los conflictos por despidos por el cambio de ciclo político y económico que separa las distintas situaciones.

Para intentar una primera aproximación al problema veremos el desarrollo de dos situaciones diferentes. Una en la provincia de Córdoba, en donde el PNTP se usó como una herramienta más para desactivar un conflicto en desarrollo y la otra en las provincias de Santa Cruz, Neuquén y Chubut en donde constituyó un instrumento de prevención de un conflicto potencial. En este segundo caso, se hará una referencia a conflictos similares previos a la creación del Programa.

La docta

Entre fines de agosto y principios de septiembre de 2017, una empresa autopartista de la provincia de Córdoba despidió alrededor de 250 trabajadores (La Voz, 2017) y (Viola, 2017). Luego de que cortaran el “camino inter fábricas” y la avenida Colón, entre otras medidas de fuerza públicas, el (ex) MTEySS interviene prometiendo la “reubicación” de los despedidos, entre otras medidas. Los despedidos ya ascendían a más de 400, al agregarse otros 200 en la Provincia de Buenos Aires. Luego del pago de subsidios por parte del gobierno provincial y del MTEySS, el MTEySS decide incorporar a la “empresa” al PNTP, procediendo a la inclusión de los despedidos para el cobro de

“complemento”. Esto, sumado a la duración y las nulas perspectivas de reincorporación, logra desactivar el conflicto (Ambito Financiero, 2107) (Infobaires, 2017).

El lejano Sur

Tal vez el ejemplo más claro del uso del Programa para prevenir o amortiguar la conflictividad laboral producto de despidos masivos sea el de las subsidiarias y proveedores de YPF de las provincias de Chubut, Neuquén y Santa Cruz.

Producto de los recortes realizados por las empresas petroleras, especialmente por YPF, se produjeron una serie de despidos en empresas proveedoras y subsidiarias del sector entre mayo de 2017 y junio de 2018 (Andrade, 2017) (Bermudez, 2018) (ADN Sur, 2016).

El acuerdo, más allá de los montos indemnizatorios, entre Trabajo, YPF y el Sindicato de Petroleros establecía el pago del PNTP a una parte de los despidos. De un total de casi 4.000 solicitantes, casi el 70% obtuvo el pago del “complemento”.

De estos, una pequeña porción corresponde a empleados de YPF, más del 90% son de otras empresas.

El nivel de conflicto contrasta fuertemente con el desarrollado en 2012 (Clarín, 2012) (La Nación, 2012) (Pagni, 2012), cuando por el despido de alrededor de 40 trabajadores de la construcción ligados a la empresa Pan American Energy se desató un conflicto con niveles de violencia poco comunes que ocupó a los diarios porteños durante bastante tiempo.

En el caso de Chubut, un poco más de 100 empresas subsidiarias de YPF despidieron a casi 1.500 personas que fueron incorporadas al PNTP (de las 1.800 que totaliza esa provincia). De ellas, más de 1.100 provienen de empresas cuya principal actividad es “Servicios de Apoyo a la Extracción de Petróleo y/o Gas”. Lo cual parecería indicar que el Gobierno Nacional encontró una forma de amortiguar el impacto y el consiguiente conflicto de los despidos en el sector ligado al petróleo y gas, baste recordar los conflictos de año 2012 en la misma provincia y sector para percibir la diferencia (La Nación, 2012), (Clarín, 2012).

Los despidos recientes, más allá de las declaraciones más o menos fuertes de dirigentes sindicales y políticos, no produjeron un conflicto laboral de importancia ni, menos aún, tuvieron tampoco mayor relevancia política y mediática a nivel nacional.

Conclusiones

La reducción de la protección a los trabajadores que, en la perspectiva empresaria es un costo laboral, no ha podido plasmarse en las modificaciones normativas. Sin embargo, como se puede ver con la implementación del PNTP, la reducción de los montos indemnizatorios o de los costos de un conflicto laboral más prolongado son “socializados” (pagados con recursos públicos) a

favor de los empresarios a través del pago del “complemento” al Seguro por Desempleo y, por esa misma vía, se amortiguo el costo político que podría haberle cabido al Gobierno.

El programa, que ha conseguido sólo la reinserción en puestos de trabajo de menos de 300 trabajadores, ha subsidiado con fondos de la ANSES (Fondo Nacional de Empleo) el costo laboral y político del despido de más de 8.000 trabajadores.

En este sentido, consideramos que el PNTP no constituye una herramienta que haya alentado la reinserción laboral, sino que se ha implementado como un mecanismo para atemperar los conflictos sociales. Siguiendo la lógica de su creación en la que las “Empresas de Transformación” son mencionadas primero.

Bibliografía

- ADN Sur. (15 de febrero de 2016). Petróleo: una de las actividades con más despidos en 2016. *ADN Sur*. Obtenido de https://www.adnsur.com.ar/sociedad/petroleo--una-de-las-actividades-con-mas-despidos-en-2016_a5c7d5ef2e6c1bd175bd6eb3b
- Ambito Financiero. (20 de septiembre de 2107). Córdoba sale en auxilio de despidos en autopartista. *Diario Ámbito Financiero*. Obtenido de <https://www.ambito.com/cordoba-sale-auxilio-despidos-autopartista-n3997759>
- Andrade, C. (15 de mayo de 2017). Advierten por 6.000 despidos en la industria petrolera. *Diario Clarín*. Obtenido de https://www.clarin.com/politica/advierten-6000-despidos-industria-petrolera_0_r1QF63wgW.html
- Bermudez, J. (26 de mayo de 2018). Despidos en el sector petrolero en Neuquén. *La Izquierda Diario*. Obtenido de <https://www.laizquierdadiario.com/Despidos-en-el-sector-petrolero-en-Neuquen>
- Castillo Marín, L., Bogani, E., Ceruti, R., Hynes, S., & Philipp, E. (2018). Principales cambios en las políticas públicas de empleo bajo el gobierno de la Alianza Cambiemos. *IV Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo*. Buenos Aires.
- Castillo, V., Rojo Brizuela, S., & Schleser, D. (2012). “Dinámica del empleo formal en contextos de crisis”. En O. Argentina, *“Macroeconomía, empleo e ingresos”*. Buenos Aires: PIT Argentina.
- Clarín. (3 de junio de 2012). Chubut: “Los Dragones” paralizan casi toda la producción petrolera. *Diario Clarín*. Obtenido de https://www.clarin.com/politica/chubut-dragones-paralizan-produccion-petrolera_0_ryFmgUM3v7l.html
- Decreto 174/2018. (2 de marzo de 2018). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/305000-309999/307419/norma.htm>
- Decreto 267/2006. (9 de marzo de 2006). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114578/norma.htm>
- Decreto 801/2018. (5 de septiembre de 2018). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/314078/norma.htm>
- Decreto 802/2018. (5 de septiembre de 2018). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/314080/norma.htm>
- El Cronista. (5 de mayo de 2018). Triaca defendió el proyecto de Reforma Laboral y criticó a la oposición. *El Cronista*. Obtenido de <https://www.cronista.com/economiapolitica/Triaca-defendio-el-proyecto-de-Reforma-Laboral-y-critico-a-la-oposicion-2>
- Ferreira, M. (22 de mayo de 2016). Argentina. Luego del veto a la ley antidespidos, Macri va por la flexibilización laboral. *Resumen Latinoamericano*.
- Infobaires. (27 de septiembre de 2017). Un subsidio, la única solución para los despedidos de Plascar. *Infobaires*. Obtenido de <https://www.infobaires24.com.ar/subsidio-la-unica-solucion-los-despedidos-plascar/>
- La Nación. (28 de junio de 2012). Quiénes son Los Dragones, el grupo que tiene en vilo a Chubut. *La Nación*. Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/1485917-quienes-son-los-dragones-el-grupo-que-tiene-en-vilo-a-chubut>

- La Voz. (5 de septiembre de 2017). Despedidos de Plascar protestan frente a la planta. *La Voz*. Obtenido de <https://www.lavoz.com.ar/politica/despeditos-de-plascar-protestan-frente-la-planta>
- Ley 24.013. (1991). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Ley 25.191. (3 de noviembre de 1999). *Trabajadores Rurales*.
- Ley 25.371. (2001). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/65583/norma.htm>
- Pagni, C. (26 de junio de 2012). El misterioso ataque de Los Dragones. *Diario La Nación*. Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/politica/el-misterioso-ataque-de-los-dragones-nid1485265>
- Perfil. (9 de septiembre de 2017). Ponte: "Contratar y despedir debería ser natural como comer y descomer". *Perfil*. Obtenido de <https://www.perfil.com/noticias/politica/ponte-contratar-y-despedir-deberia-ser-natural-como-comer-y-descomer.phtml>
- Perfil. (28 de diciembre de 2018). Dante Sica desafió a la CGT: "Vamos a impulsar la reforma laboral". *Perfil*. Obtenido de <https://www.perfil.com/noticias/politica/sante-sica-desafio-cgt-vamos-impulsar-reforma-laboral.phtml>
- Resolución CNEPSVMM N° 2/1994. (30 de agosto de 1994). Argentina.
- Resolución Conjunta MP y MTEySS E 1/2016. (10 de noviembre de 2016). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/267707/texact.htm>
- Resolución RENATRE 68/2017. (10 de abril de 2017). Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores.
- Rivas Molina, F. (6 de abril de 2016). El Estado argentino se achica con el despido de 11.000 empleados. *El País*.
- Urien, P. (25 de abril de 2016). El Gobierno anunció el plan Primer Empleo: incentivará el trabajo registrado a través de subsidios a las empresas. *La Nación*.
- Viola, J. (1° de septiembre de 2017). Protesta contra despidos en la autopartista Plascar. *Cadena 3*. Obtenido de https://www.cadena3.com/noticias/sociedad/protesta-contra-despidos-autopartista-plascar_24911